



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

128

el

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO

El presente Proyecto de Acuerdo tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales del trabajador, empleado o colaborador, su calidad de vida, la de su familia y en general la relación con el entorno, además de causar un impacto positivo en la movilidad y en el medio ambiente para Bogotá.

Bajo esta premisa, es pertinente señalar la sentencia C-337 de 2011 de la Corte Constitucional, ya que se constituye en el primer pronunciamiento jurídico, en el cual este Alto Tribunal plantea directamente la figura del teletrabajo, ratificando que se deben garantizar a los teletrabajadores distintos beneficios, entre ellos el subsidio familiar y todas las prerrogativas propias consagradas en la legislación laboral vigente.

Con este normativo, no se intenta promover o permitir formas de explotación o flexibilidad laboral, en perjuicio del trabajador, que deriven en la promoción de algún tipo de informalidad laboral; la práctica del Teletrabajo debe constituirse en apoyo al trabajador y a la promoción del empleo digno en el Distrito Capital.

En cuanto a su definición, y conforme a la ley colombiana, se define el teletrabajo según la ley 1221 de 2008 como:

[.....]

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

[.....]

Por otra parte el Teletrabajo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define como:

"Una forma de trabajo en la cual:



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,

b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación"¹.

En los tres grandes cambios en la historia de la civilización humana: Era de la agricultura, Era de la industrialización y Era del conocimiento. Bajo estas circunstancias, aunado a la conjunción de grandes desarrollos tecnológicos en computación y telecomunicaciones, las tendencias globales apuntan hacia la transformación de los entornos laborales, generando nuevos paradigmas en torno a la ética y distribución del trabajo. De esta manera, también se transforma la organización del trabajo, y aparece el Teletrabajo como modalidad en las que se combinan entre otras estrategias corporativas, las orientadas al cumplimiento de logros por objetivos, y trabajo en equipo basadas en el uso de herramientas tecnológicas.

El presente Proyecto de Acuerdo busca además facilitar a las entidades del Distrito Capital, la implementación de no solo proyectos piloto sino procesos formales de teletrabajo basados en la identificación, revisión y análisis de buenas prácticas internacionales, teniendo en cuenta documentos generados desde el Ministerio TIC y el Ministerio de Trabajo, ofreciendo una metodología clara acompañada de recomendaciones legales, de procesos, técnicas y de cultura organizacional, atendiendo las experiencias en otras latitudes.

El Gobierno Nacional, por medio de los Ministerios de TIC y Ministerio de Trabajo, unidos con la función pública y con cooperación de entidades del sector privado, están dando un entorno muy favorable para impulsar este tipo de medidas como el teletrabajo en Colombia.

Por otra parte la estrategia de promoción de la cultura del trabajo hace parte del Plan de Acción definido en Colombia desde los Ministerios citados.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Según la ley 1221 de 2008 se establecen 3 modalidades de Teletrabajo o tipo de teletrabajador, que se fundamentan en función de espacios de ejecución, tareas a ejecutar y perfil del trabajador.

¹ Definición de la OIT, (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Teletrabajo Autónomo

Trabajadores independientes que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

Teletrabajo Suplementario

Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella, usando las TIC para dar su cumplimiento.

Teletrabajo Móvil

Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina.

1.1. BENEFICIOS DEL TELETRABAJO PARA EL DISTRITO CAPITAL.

Entre los beneficios más sobresalientes para los bogotanos se caracterizarían en los siguientes:

1. *Mejorar la calidad de vida y felicidad de bogotanas y bogotanos.*
2. *Mejorar en la calidad del ambiente.*
3. *Aumenta los índices de felicidad de los habitantes y trabajadores del Distrito capital.*
4. *Aumento de la productividad y reducción de costos fijos de las dependencias y en general del Distrito Capital.*
5. *Mejora en la movilidad de la ciudad.*
6. *Se estima que la aplicación de esta medida brindara tiempo de disfrute adicional a las familias bogotanas, ya que el tiempo de desplazamiento y trancón se capitalizara en tiempo compartido entre las familias bogotanas.*
7. *Promueve la cohesión e inclusión social con mayor tiempo compartido entre ciudadanos.*
8. *Incentiva el trabajo en equipo conforme a buenas prácticas de teletrabajo.*
9. *Mejorar en la calidad de la educación primaria y secundaria, al tener los padres más tiempo para asistir a sus hijos en sus labores escolares, hábitos y disciplina.*
10. *Impulsa la apropiación y uso de nuevas tecnologías, haciendo proclive a la ciudad al aumento de la productividad, reduciendo la brecha tecnológica, y aumentando la disposición de la población en uso de nuevas tecnologías como elemento para el desarrollo social y reducción de la pobreza.*
11. *Apoyo a la calidad de vida de la mujer y su relación con sus hijos.*
12. *Disposición para el aumento de nuevos renglones en la economía de la ciudad.*
13. *Aporte al desarrollo de los objetivos del Milenio.*



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

14. Mejora en los índices de las Huellas Humanas en cuanto a: Huella de Carbono, Huella energética, Huella de equidad, Huella de calidad de vida, y Huella ecológica.
15. Beneficios laborales para cada organismo.
16. Posibilidad de inclusión socio-laboral de un alto número de población vulnerable teniendo en cuenta el aporte de las TIC. Serían entre otros beneficiados: madres cabezas de familia, personas en situación de discapacidad, o aislamiento geográfico, mujeres quemadas con ácido, entre otra población vulnerable.

Beneficios Laborales para cada organismo del Distrito Capital².

1. Aumento en la motivación de los empleados, teniendo en cuenta que el 72% del personal prefiere un empleo con trabajo móvil sobre otro fijo.
2. Se reduce el ausentismo laboral en un 63%.
3. Reducción del retiro voluntario de los empleados y funcionarios en un 25%.
4. Aumento de la productividad en un 23%.
5. Reducción de costos en la planta física en un 18%.
6. Control: es posible supervisar el avance de un empleado si se trabaja por tareas y no por horas.
7. Productividad: un trabajador entusiasmado es más productivo.
8. Costos: la inversión inicial en tecnología retorna al ahorrar en costos fijos.
9. Cultura organizacional: pasar del modelo clásico a una versión más humana de trabajo actualiza la organización frente al mercado actual.
10. Políticas: la legislación colombiana ya reguló el teletrabajo, pero se requiere su afianzamiento a través de su aplicación en territorios y entidades, por lo que ajustar las políticas laborales requiere una revisión en materia de reglamentos, y manuales de funciones, como de horarios y cumplimiento.
11. Posibilidad de organizar los horarios en cuanto a tiempos de entrada y/o salida de los empleados, y entre diversas entidades en un área específica, regulando el flujo de tráfico, lo que permite una mejora en la movilidad y calidad de vida en la ciudad.
12. Aportar al invaluable papel de la mujer a la cohesión social permitiendo su desarrollo y aporte a la economía del cuidado.

Otras denominaciones del Teletrabajo son: Trabajo a Distancia, Home Office, trabajo en casa.

² Según el informe del Libro blanco del Teletrabajo.



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Como cita de un caso exitoso acá en Colombia, mencionamos que en la ciudad de Medellín ya se dio el paso sobre el teletrabajo para que se aplicara propiamente en el Cabildo Municipal, la Alcaldía de Medellín y sus entidades descentralizadas.

Con la expedición del Acuerdo Municipal 72 de 2010 *"Por medio del cual la Alcaldía de Medellín, sus entidades descentralizadas y el Concejo Municipal, promueven la implementación del modelo laboral del Teletrabajo, consagrado en la ley 1221 de 2008"*, se comprueba lo dicho anteriormente.

³"Comenzar con un modelo que permita la inclusión y el desarrollo de actividades sin tener que estar físicamente es una oficina es la apuesta que la Alcaldía de Medellín tiene para la ciudad, esta vez, con la iniciativa del Teletrabajo.

Esta modalidad utilizada con gran éxito en otros países, ha permitido darle en su mayoría, participación a las personas en situación de discapacidad, a la población en situación de desplazamiento forzado, o en situación de aislamiento geográfico y mujeres cabeza de hogar.

El teletrabajo consiste en el desarrollo de actividades remuneradas (o prestación de servicios a terceros), sin que el trabajador tenga que ir físicamente a la oficina o a otro sitio específico. Para realizar su labor se vale de las tecnologías de la información y de la comunicación-TIC.

Además del impacto en la generación de empleo de esta modalidad, el teletrabajo tiene efectos positivos en la movilidad de la ciudad, porque se requieren menos desplazamientos y en consecuencia mejora la calidad del aire.

Esta iniciativa surge a raíz de la experiencia de la Universidad Católica del Norte en teletrabajo y ahora comenzará a aplicarse en Medellín.

Frente a esto Juan Manuel Higuera Palacio, Subdirector De Prospectiva De Ciudad, dijo que "esta herramienta permite dar un paso importante en el aprovechamiento del conocimiento con miras a desarrollo estratégico de la ciudad".

³ Fuente:

http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/empresario/Paginas/teletrabajo_prueba_medellin_110617.aspx

x



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

“Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá”.

Por otro lado Nicanor Restrepo Santamaría, líder empresarial antioqueño, manifestó que “el teletrabajo tiene relación con la calidad de vida de los ciudadanos, promueve la inclusión social sostenible y propicia escenarios en el empresarismo”.

Esferas del teletrabajo

En países como Canadá el 72 por ciento de las empresas ofrecen la modalidad del teletrabajo, lo supera Estados Unidos, con un 83 por ciento. En Medellín sólo hasta el segundo semestre de este año comenzará a implementarse esta iniciativa de teletrabajar a través de una prueba piloto con 20 servidores públicos de la Alcaldía de Medellín.

Las personas que hacen uso de esta forma de trabajo cuentan al igual que las que asisten a una oficina con atención en salud ocupacional, riesgos sicosociales y físicos, además del soporte tecnológico por parte de la Subsecretaría de Tecnología de la Información.

Incluso la Ley 1221 de 2008 y el decreto 0959 de 2010 garantiza todos los derechos laborales para el teletrabajador, como si estuviese laborando en un sitio, incluyendo mantenimiento de equipos y reconocimiento de servicios públicos.

Ventajas del teletrabajo para Medellín

- Impacto positivo en la movilidad, al reducirse el flujo vehicular y, en consecuencia, reducción de la contaminación y de material articulado en el aire de la ciudad.
- Inclusión de zonas deprimidas económicamente y carentes de infraestructura.
- Facilita e incrementa las oportunidades laborales en zonas rurales y para personas en situación de discapacidad.
- Posibilita el aumento de puestos de trabajo sin necesidad de inversiones en plantas físicas.

A continuación Juan Manuel Higueta, Subdirector de Prospectiva de ciudad, menciona otras de las ventajas que el teletrabajo trae para la ciudad”.



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

2. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Artículo 24. Todo colombiano, con las limitaciones que establezca la ley, tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional, a entrar y salir de él, y a permanecer y residenciarse en Colombia.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 79. Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo.

Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.

LEYES

Código Laboral Colombiano "Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

DECRETOS

Decreto 0884 de 2012 *"Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones".*

Esta norma, plantea las condiciones de contrato en cuanto a vinculación de teletrabajo a través de medios tecnológicos.

También establece el tipo de responsabilidades en cuanto a seguridad social, medidas de seguridad informática y riesgos profesionales.

Tal como lo señala el documento generado desde el Ministerio de Trabajo, titulado *"Guía Jurídica Para la Implementación del Teletrabajo"*, se resume dicho decreto cinco aspectos jurídicos mediante los cuales las empresas deben usar para su implementación:

- ↓ Voluntariedad del teletrabajo
- ↓ Acuerdo de teletrabajo
- ↓ Modificación del reglamento interno de trabajo
- ↓ Reporte ante la administradora de riesgos laborales
- ↓ Reversibilidad del Teletrabajo.

Ahora bien, para el caso de ser una entidad pública, se requiere:

- ↓ Adopción de manual de funciones y competencias laborales a la modalidad de teletrabajo.
- ↓ La resolución, decreto, o proyecto de acuerdo a que haya lugar, el cual implemente el teletrabajo al interior de la organización.

Es necesario indicar que para la implementación de esta práctica del teletrabajo, en las entidades públicas, se sugiere recurrir al documento como hoja ruta a fin de llegar a una buena implementación de esta práctica en el Distrito, en aras de brindar una seguridad jurídica a las partes implicadas, y de realizar los ajustes de fondo y forma, tal como lo indica el mismo documento generado desde el Ministerio de Trabajo, titulado *"Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo"*.

Según el documento⁴, *"La Voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. El empleado puede proponer esta modalidad al*

⁴ *"Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo"* Ministerio de trabajo, sustentado en el Decreto 0884 de 2012.



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

empleador y a su vez, él puede aceptar o no. En ambos casos, no se estará vulnerando ningún derecho, o por lo contrario no se estará incumpliendo ninguna obligación".

Así mismo en cuanto a la adopción de un manual de funciones, conforme lo menciona la guía, debe analizarse:

"El artículo 6 del Decreto 884 de 2012, establece que para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, es la entidad encargada de dar lineamientos a las entidades públicas, sobre la adecuación del manual de funciones y competencias laborales, así como los requisitos mínimos que las entidades públicas deben tener en cuenta la momento de implementar el Teletrabajo, como forma de organización laboral".

Ahora bien, en relación con la modalidad por la cual se implementa, el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, establece en el segundo inciso, que el empleador deberá incorporar mediante resolución las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la entidad pública.

Uno de los ejemplos de implementación de esta práctica se encuentra en la Contraloría General de Antioquia, quien ya ha establecido los lineamientos para el buen funcionamiento de éste.

3. JURISPRUDENCIA

SENTENCIA C-337 DE 2011.

En este fallo, la Corte Constitucional plantea directamente la figura del teletrabajo, allí ratifica que se deben garantizar a los teletrabajadores distintos beneficios, entre ellos el subsidio familiar y todas las prerrogativas de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa y conforme a la legislación vigente en el territorio colombiano.

4. VENTAJAS Y BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS QUE APLIQUEN INICIATIVAS DE TELETRABAJO CONFORME A LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

Conforme a la Ley 1429 de 2010 *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*, toda empresa que genere oferta de trabajo a través del teletrabajo, y en especial para población vulnerable, podrán beneficiarse de dicha ley, tomando los aportes al ICBF, SENA, y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima y



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

“Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá”.

de la Subcuenta de Solidaridad del FOSYGA y el aporte correspondiente a nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta y Complementarios, siempre y cuando el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados y el valor total de la nómina con relación al año gravable inmediatamente anterior, según lo cita el Texto ABC del Teletrabajo.

4.1. LO QUE IMPLICA Y LO QUE NO IMPLICA EL TELETRABAJO.

Es de recordar que el teletrabajo es siempre de carácter voluntario. Las prácticas o modelos de teletrabajo no se pueden obligar ni imponer al empleado, él puede hacer uso del teletrabajo, y más aún, en caso de que este se niegue, no estará incumpliendo disposición alguna. Así mismo, el empleador o contratante, podrá evaluar la pertinencia del modelo en respuesta a la solicitud de un trabajador interesado sin que ello lo obligue a la implementación de la medida.

4.2. MEJORES PRÁCTICAS PARA EL DISTRITO

Se recomienda desarrollar una aplicación en el Distrito con uso de recursos convencionales de la Administración basada en la web, que permita a los funcionarios inscribirse en el programa de teletrabajo a fin de escoger los días en que preferiría trabajar a distancia. Esta plataforma reporta y organiza por ejemplo, planes de ruta hacia el trabajo, niveles de reducción de contaminación, uso de carro compartido, niveles de huella de carbono individual, uso de caravanas Onda Bici y otras alternativas para la movilidad.

Por otra parte es claro que los requerimientos tecnológicos para la implementación del teletrabajo no son altos y en muchos casos nulos. Adicionalmente algunos investigadores sostienen que en general las organizaciones ya cuentan con por lo menos un 65% de la tecnología necesaria para teletrabajar, y para el caso del Distrito este porcentaje podría ser mayor en muchas entidades.

Para efectos de implementar prácticas o modelos de teletrabajo en el Distrito Capital, no es necesario realizar un nuevo contrato o vínculo laboral con el trabajador relacionado con Teletrabajo, así mismo las diversas figuras de contratación en el Distrito son plenamente compatibles con la adopción de prácticas de Teletrabajo. Así que el trabajador sigue conservando las mismas garantías y derechos preexistentes, las cuales se conservan al mismo nivel en relación con el trabajador presencial en la sede de la entidad.

Para la implementación de prácticas de Teletrabajo, el Libro Blanco del Teletrabajo del Mintrabajo, recomienda producir material de comunicación que facilite la socialización del proyecto. Durante el proceso de capacitación este sugiere:



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

- ↓ Trabajar sobre el cambio organizacional, trabajo por objetivos y sus beneficios para el empleado y la organización.
- ↓ Presentación de las políticas de flexibilidad de la organización.
- ↓ Inclusión de material complementario on-line que acerque cada vez más a los teletrabajadores al entorno digital.
- ↓ La capacitación debe ser motivadora y participativa.
- ↓ Brindar formación en áreas como: seguridad de la información, autocomprobación del sitio de trabajo, primeros auxilios y prevención de riesgos profesionales.
- ↓ Prevención del tecnoestrés y del aislamiento.
- ↓ Prevención de desórdenes músculo esqueléticos.
- ↓ Prevención de accidentes derivados del riesgo eléctrico.
- ↓ Promoción de estilos saludables de vida.

Es de tener en cuenta que los 3 elementos principales de requerimientos para el teletrabajo son los jurídicos, y tecnológicos, y organizacionales.

Para el libro del Teletrabajo en Colombia, "La tendencia que se está imponiendo en las oficinas del mundo en materia de dispositivos es Bring Your Own Device -BYOD-, equivalente a "trae tu propio dispositivo", gracias a la cual se aprovechan los recursos con los que cuenta cada trabajador (su portátil, su teléfono, su tableta, etc.), conectándolos a través de sistemas de información seguros que le permiten a la empresa reducir la inversión en tecnología de su propiedad".

"Trae tu propio equipo", puede ser visto como un mecanismo por el cual se motivaría a los trabajadores NO a comprar equipos, sino a usar sus elementos disponibles, portátil laptop, teléfono celular, tablet, o su computador de casa, esto teniendo en cuenta que no es necesario contar con una gran plataforma tecnológica de requerimientos de equipo o de software especial para realizar tareas comunes que no pasan de uso de correo, procesadores de texto, imágenes y hojas de cálculo, por lo que un equipo pequeño con una conexión a Internet puede ser más que suficiente para suplir este tipo de tareas.

Lo anterior no quiere decir que la entidad Distrital no tenga que realizar la inversión normal en equipo o tecnología, la cual es necesaria pero no debe verse como gasto, teniendo en cuenta que el retorno de inversión se puede reflejar fácilmente desde el primer año de su uso, como por ejemplo en reducción de costos fijos, como de planta física o servicios públicos.

Por otra parte el uso de herramientas cada vez más difundidas y gratuitas, puede apoyar con gran eficacia labores de teletrabajo en el entorno laboral del Distrito Capital.



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

5. TELETRABAJO Y EL PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ HUMANA 2012- 2016"

Dentro del "Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D. C. 2012- 2016 Bogotá Humana", se da un gran énfasis a la condición humana y los derechos de la persona, y se plantea claramente como eje uno: *Eje uno / Una ciudad que supera la segregación y la discriminación: El ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo*, y se establece como objetivo en la parte 1 Capítulo 2, Artículo 5, objetivos 5 y 8:

(...)

5. "Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos. El trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Democratizar el trabajo decente con énfasis en el fomento de la economía popular. Los programas de formalización, emprendimiento y generación de empleo propenderán por descentralizar la actividad económica para crear oportunidades de trabajo digno en las localidades con mayores niveles de pobreza, de modo que contribuyan a mejorar la movilidad, reduciendo los desplazamientos en armonía con la política de ordenamiento territorial.

La Administración Distrital, recurriendo al apoyo de la OIT y del Ministerio del Trabajo, convocará la participación de las organizaciones de trabajadores y los gremios empresariales en torno a una agenda pública por el trabajo decente, fortalecerá la formación en ciudadanía laboral y promoverá la construcción de una cultura del respeto a los derechos laborales y la resolución de conflictos a través de la cooperación y el diálogo social".

(...)

En tanto en el objetivo 8 relacionado con el fomento de la economía popular hace referencia a:

(...)

8. Fortalecer el tejido productivo de la ciudad con énfasis en la economía popular mediante el desarrollo de nuevas estrategias que les permitan competir con nuevos productos y servicios. La Administración Distrital promoverá, a través de sus políticas, el derecho al trabajo en condiciones de equidad y dignidad con especial atención a las familias de bajos ingresos, mujeres, jóvenes, grupos étnicos; afrodescendientes, palenqueros raizales, indígenas y ROM, las personas LGBTI, las víctimas y personas con



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

discapacidad y en general de los grupos poblacionales discriminados y segregados. Garantizar la articulación e inclusión de la economía popular en la cadena de valor del sistema productivo en los ámbitos local, regional, nacional e internacional, potenciando las vocaciones productivas locales y las zonas de concentración de economía popular. Se desarrollarán mecanismos que permitan estimular las dinámicas endógenas de la economía popular. Bogotá Humana promoverá mecanismos de apoyo al financiamiento productivo desde el aparato público. Todo lo anterior en permanente coordinación regional y en aras de la integración y la convergencia. Para tal fin, se aprovechará y potenciará la capacidad instalada de diferentes equipamientos distritales y comunitarios.

(...)

Atendiendo la iniciativa dentro del Plan de Desarrollo de fortalecer la familia, tal como se menciona el artículo 11, como parte de los proyectos prioritarios del programa, se define como una de las estrategias priorizadas dentro de este proyecto:

(...)

c. Las familias, el Eje de la Bogotá Humana y de la política del amor. El desarrollo de las personas depende, en gran medida, del apoyo que puedan recibir por parte de sus redes familiares. Todos los programas de protección, promoción y desarrollo de capacidades giran en torno a la identificación y el trabajo con el núcleo familiar, reconociendo la diversidad de las familias e involucrando a cada miembro en la corresponsabilidad de la protección de sus integrantes y del apoyo para el aprovechamiento de las oportunidades. Por esta razón la familia se convierte en la unidad de intervención, potenciando, desde todos los proyectos y desde todos los miembros, en su trascorrir vital y su condición personal, los lazos familiares, el afecto y el buen trato. Implementar una estrategia de coordinación entre autoridades distritales y nacionales para promover la adopción de niños, niñas y adolescentes en condiciones de adoptabilidad.

(...)

El artículo 19, da un especial aparte al tema del trabajo, cuyo alcance y objetivo ejecuta y complementa el presente proyecto de acuerdo:

(...)

Artículo 19. Programa trabajo decente y digno.



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Construir e implementar una política Distrital de trabajo decente creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia (democratización de la contratación pública e instrumentos contracíclicos entre otros) y alianzas estratégicas público-privadas, que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana.

Parágrafo. Las acciones objeto del presente artículo que adelanten las entidades e instituciones del Distrito Capital serán coordinadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como órgano rector de la política de trabajo decente y digno en el Distrito Capital.

Los proyectos prioritarios de este programa son:

1. Articulación para la generación de trabajo decente y digno. Realizar alianzas público-privadas para generar oportunidades de trabajo decente y digno en el sector privado, a través de procesos de formación e intermediación laboral con enfoque de demanda. Articular las acciones de la institucionalidad nacional, distrital y local en torno al trabajo decente. Realizar procesos de formación para el trabajo e intermediación laboral como programas fundamentales para aumentar las competencias de los trabajadores y disminuir las fricciones entre oferta y demanda. La formación para el trabajo articulada a la intermediación laboral generará efectos positivos en la inserción laboral de los trabajadores, especialmente de aquellos que presentan barreras de acceso al mercado de trabajo. Generar información permanente sobre las oportunidades y el comportamiento del mercado laboral de Bogotá, prestar servicios de empleo para la vinculación de la población a oportunidades laborales y democratizar las oportunidades económicas.

2. Misión Bogotá, formando para el futuro. Vincular y formar a los y las jóvenes en condiciones particulares de vulnerabilidad socioeconómica, residentes en las zonas críticas y en cuadrantes de alta conflictividad y delitos, definidas como



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Zonas de Atención Integral en Seguridad y Convivencia (ZAISC) o víctimas del conflicto armado interno, mediante un proceso de desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ciudadanas, laborales generales y específicas, para el emprendimiento.

(...)

6. BENEFICIARIOS DIRECTOS DEL TELETRABAJO CON ESTE PROYECTO DE ACUERDO

- 6.1. Con este Proyecto de Acuerdo se beneficiarían directamente: mujeres, padres y madres cabeza de familia o con jefatura única y población vulnerable.
- 6.2. El teletrabajo en Bogotá: una oportunidad para el creciente porcentaje de población vulnerable víctimas del desplazamiento: consideramos que a la población desplazada se le deben brindar las garantías para la inclusión laboral en los programas y proyectos que se creen por parte de la Administración Distrital, tal como lo manifiesta la Corte Constitucional en los diferentes pronunciamientos sobre el tema.

Así las cosas, por otro lado, se deben crear incentivos a aquellas empresas privadas que brinden la oportunidad de contratar mediante la modalidad de Teletrabajo, para las víctimas del desplazamiento forzado.

- 6.3. Análisis y caracterización de población vulnerable en Bogotá, Mujer y Madres cabeza de familia.

La información de esta sección se fundamenta en el estudio del DANE titulado: *"Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad Bogotá"*.

Los análisis de resultados se infieren entonces en función de las estadísticas suministradas en el estudio, como uno de los insumos que motivan la esencia y espíritu del presente proyecto.

Las graficas, tablas e información estadística son tomadas del documento en mención. Como se muestra en el grafico 1, la discapacidad de mujeres supera sustancialmente la registrada por hombres, teniendo en cuenta que el 58,9% son mujeres.

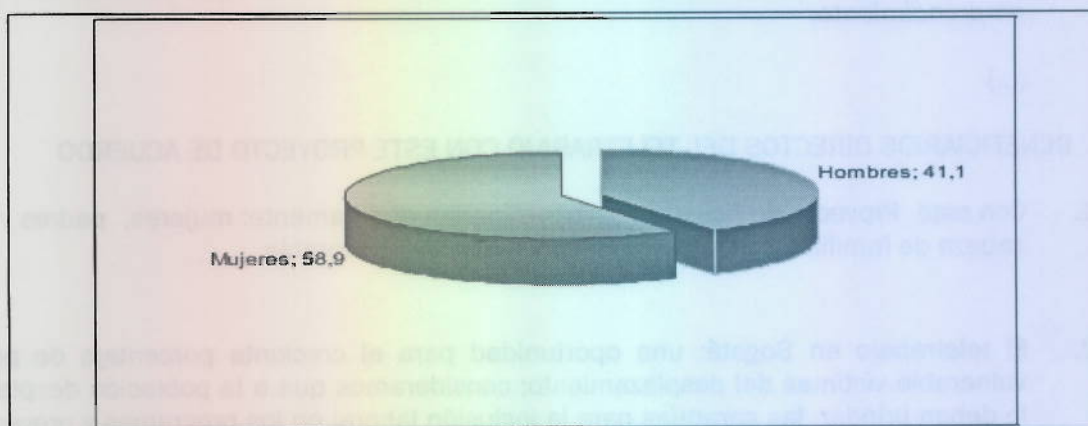


PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Gráfico 1.

Bogotá. Distribución porcentual de la población con registro, según sexo - 2007



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía

Se evidencia entonces según fuente del DANE, en el siguiente cuadro, que la proporción se mantiene, en las distintas localidades, demostrándose siempre una discapacidad mayor en mujeres que en hombres.

Tabla 1.

Bogotá. Distribución porcentual de la población con registro, por localidad, según sexo - 2007

Localidad	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Total	173.587	71.301	102.286	41,1	58,9
Usaquen	9.423	3.760	5.663	39,9	60,1
Chapinero	3.106	1.359	1.747	43,8	56,2
Santa Fe	3.040	1.365	1.675	44,9	55,1
San Cristobal	13.088	5.800	7.288	44,3	55,7
Usme	8.621	3.780	4.841	43,8	56,2

**PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013**

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Ahora bien teniendo en cuenta que no en todas las edades la condición de discapacidad es la misma, se puede inferir entonces que la equivalencia de las mujeres es superior en el conjunto de los 30 años y en cuanto a hombres superior en el conjunto de edades de 0 a 29 años.

Tabla 2.

Bogotá. Población con registro, por sexo, según grupos de edad - 2007

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	173.587	71.301	102.286	41,1	58,9
Menores de cuatro años	3.965	2.234	1.731	56,3	43,7
De 5 a 9 años	7.475	4.295	3.180	57,5	42,5
De 10 a 14 años	9.082	5.101	3.981	56,2	43,8
De 15 a 19 años	7.438	4.051	3.387	54,5	45,5
De 20 a 24 años	6.541	3.562	2.979	54,5	45,5
De 25 a 29 años	6.001	3.183	2.818	53,0	47,0
De 30 a 34 años	6.126	2.900	3.226	47,3	52,7

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De 35 a 39 años	7.337	3.136	4.201	42,7	57,3
De 40 a 44 años	9.043	3.629	5.414	40,1	59,9
De 45 a 49 años	10.810	3.928	6.882	36,3	63,7
De 50 a 54 años	12.890	4.309	8.581	33,4	66,6
De 55 a 59 años	13.605	4.583	9.022	33,7	66,3
De 60 a 64 años	14.877	5.257	9.620	35,3	64,7
De 65 a 69 años	15.281	5.507	9.774	36,0	64,0
De 70 a 74 años	14.642	5.331	9.311	36,4	63,6
De 75 a 79 años	12.898	4.906	7.992	38,0	62,0
De 80 a 84 años	8.580	3.127	5.453	36,4	63,6
De 85 años y más	6.996	2.262	4.734	32,3	67,7

Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía



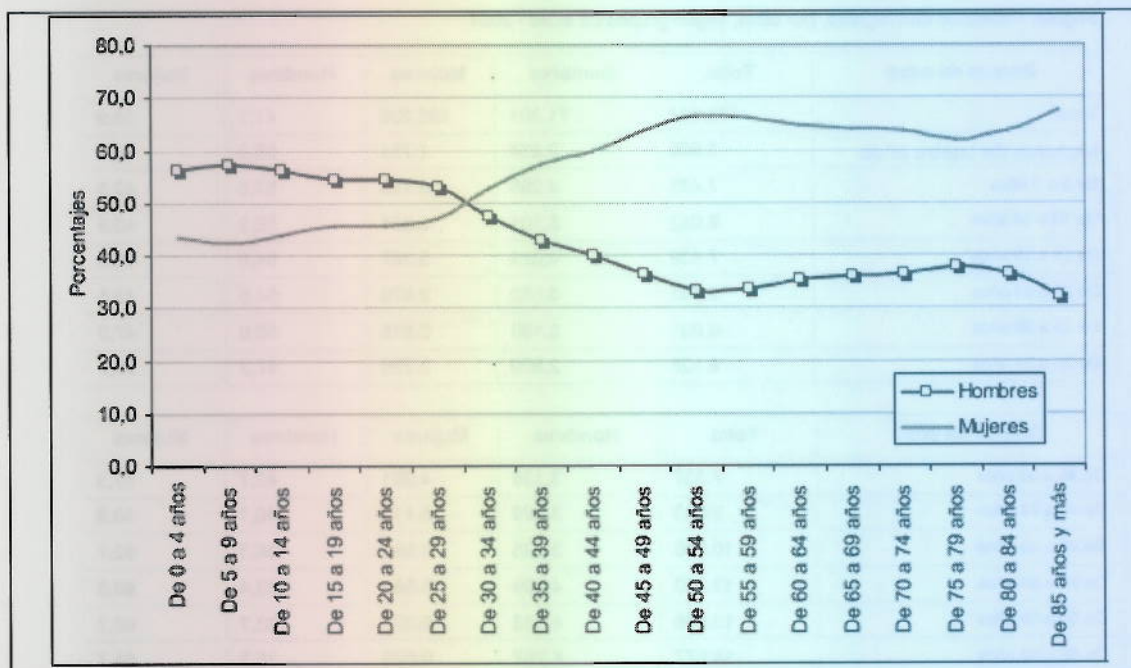
PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

De la siguiente gráfica se puede inferir entonces la condición creciente de vulnerabilidad de la mujer por discapacidad, haciéndose esta situación más crítica para mujeres entre los 29 años y 55 años justo en la ventana de edad productiva laboral.

Gráfico 2.

Bogotá. Distribución porcentual de las personas con registro, por sexo, según rangos de edad 2007



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía

Como se evidencia en el siguiente gráfico, el 12% de las personas registradas esencialmente mujeres, tiene a su cargo una o más personas que dependen económicamente de ellas⁵, (Los dependientes aquí referenciados corresponden a personas menores de 12 años o mayores de 60 años. Por lo anterior, al tratarse de

⁵ Según informe de la página 15.



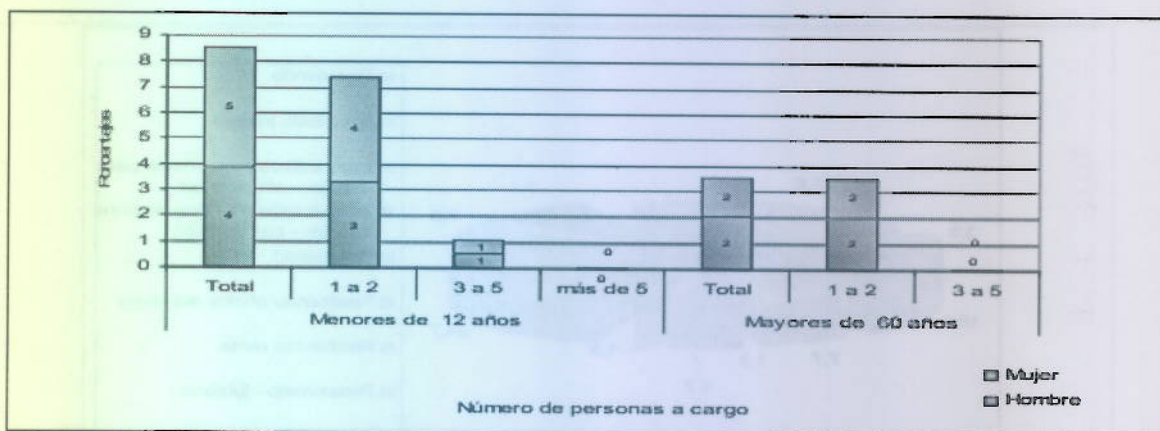
PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

personas que se encuentran en los extremos del ciclo vital, por lo que demandan atención especial aumentando no solo su vulnerabilidad sino la de sus dependientes quienes les asisten en su apoyo económico, de cuidado, afectivo social y humanitario. Favor remitirse al siguiente grafico:

Gráfico 3.

Bogotá. Porcentaje de personas registradas, por sexo, según personas a cargo - 2007



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía

Por lo tanto del grafico se evidencia que en un 20% mas, la mujer registra una condición especial por proteger en dicho porcentaje especialmente a niños menores de 12 años, situación que sumada a que la mujer gana proporcionalmente un salario menor al del hombre, genera una asimetría e inequidad bastante preocupante en cuanto a oportunidades laborales, ingresos y calidad del trabajo a favor de la mujer.

La alternativa del Teletrabajo, impacta muy positivamente el desempeño de la mujer no solo en aspectos económicos, sino en estas condiciones de calidad y ambiente óptimo de trabajo desde su hogar, con el propósito de dar especial atención a su familia, y específicamente a niños menores de 12 años, como se demostró estadísticamente.

Este modo del teletrabajo, por tanto permite fortalecer vínculos socioafectivos que redundan en favor del menor, y del desarrollo emocional, y académico de los menores a cargo.



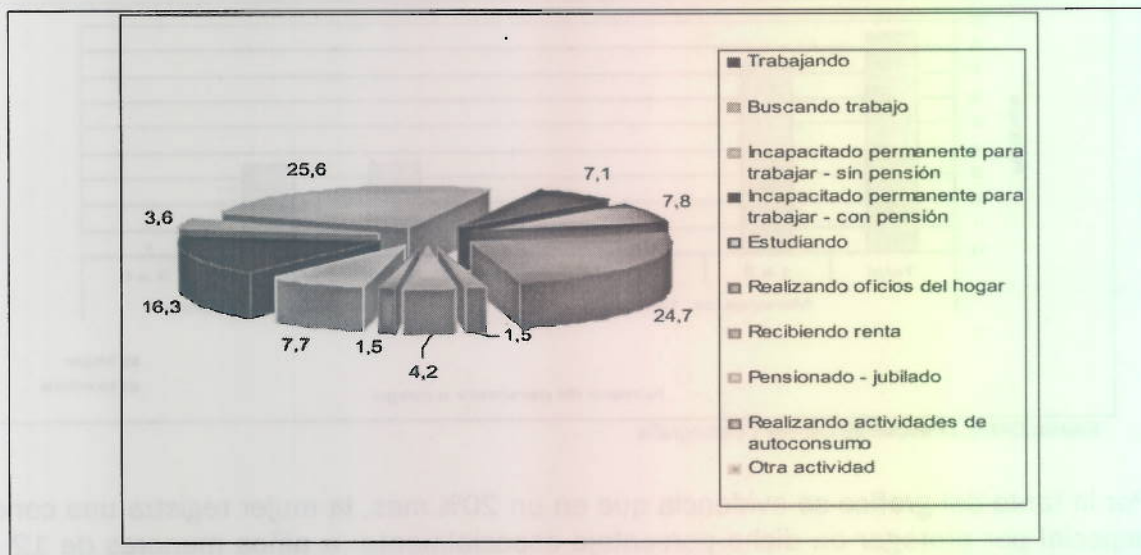
PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

Situación laboral de Personas con Discapacidad y mujeres.

Las personas en edad de trabajar de 10 años o más, equivale a 93% del grupo poblacional de discapacitados. La distribución porcentual se muestra en el siguiente grafico:

Gráfico 4.



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía

Lo anterior implica en parte, que existe dentro de la población discapacitada en Bogotá, un potencial importante para desarrollar la alternativa laboral del trabajo especialmente en aquellas personas que tienen condiciones para desarrollar tareas en computador haciendo uso de sus 5 sentidos, pero que poseen dificultad de locomoción.

Ahora bien, en cuanto a ramas de actividad por ocupación se puede especificar lo siguiente, según se resume en el siguiente grafico.

En primer lugar es de tener en cuenta que la condición de discapacidad no implica la inhabilidad para ejercer una vinculación laboral ante el sector público o privado,



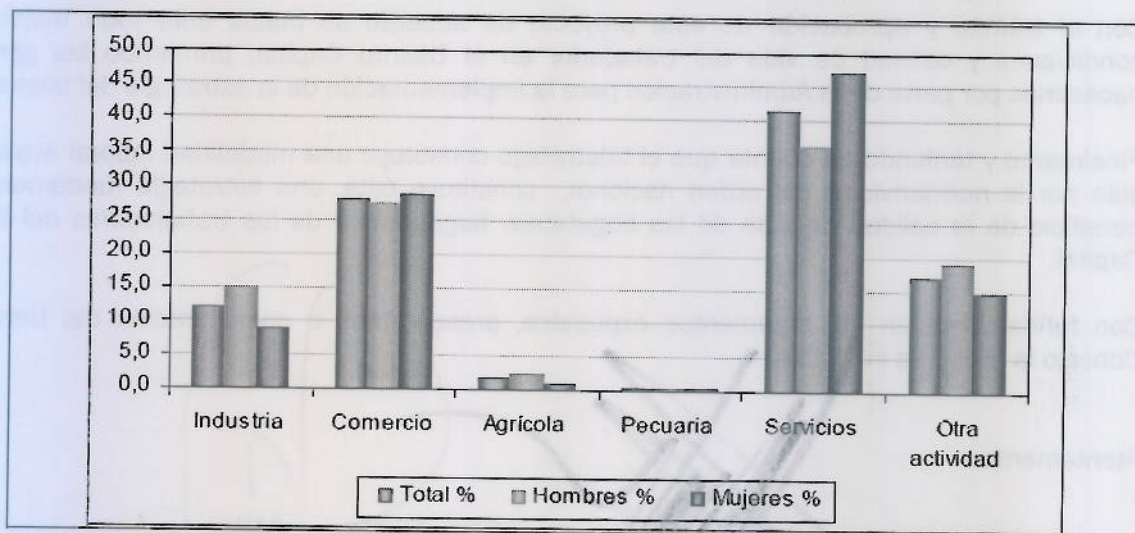
PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

especialmente como se indica en la estadística en los sectores de comercio y de servicios.

Gráfico 5.

Bogotá. Porcentaje de participación en las diferentes actividades económicas, según sexo - 2007



Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía

7. IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de acuerdo NO presenta impacto fiscal, porque lo que aquí se plantea, la implementación de la estrategia del teletrabajo en las entidades del Distrito Capital, son actividades que pueden ser realizadas por el mismo personal existente en las dependencias del sector central y descentralizado. Adicional a ello, se ejecutarán acciones consistentes en la implementación de nuevos procesos y prácticas sobre la plataforma e infraestructura ya existente.

Los planes de compra o adquisición de equipos, pueden realizarse conforme a los planes de compra y presupuestos asignados previamente, teniendo en cuenta que al corto, mediano y largo plazo los planes de actualización de plataforma tecnológica deben estar orientados a equipos de



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

usuarios o clientes móviles, que permitan la facilidad de acceso, efectividad, bajo costo y alta disponibilidad futura.

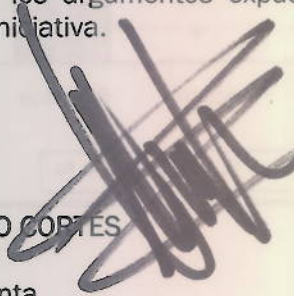
8. CONCLUSIÓN

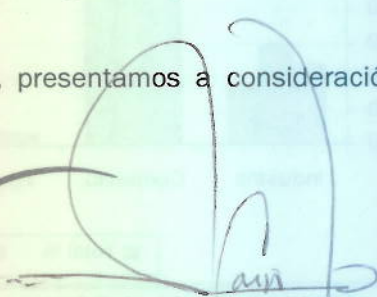
Con el trámite y aprobación de este proyecto de acuerdo se busca ante todo mejorar las condiciones y calidad de vida del trabajador en el Distrito Capital, brindando las garantías necesarias por parte de la Administración para la implementación de la estrategia del teletrabajo.

Finalmente y teniendo en cuenta que el teletrabajo constituye una modalidad laboral avalada no solo por la normatividad del orden nacional, constituye ésta, una estrategia fundamental en beneficio de la calidad de vida de las bogotanas, bogotanos y de los trabajadores del Distrito Capital.

Con fundamento en los argumentos expuestos, presentamos a consideración del Honorable Concejo la presente iniciativa.

Atentamente,


OLGA VICTORIA RUBIO CORTES
Concejala de Bogotá
Segunda Vicepresidenta


JAIRO CARDOZO SALAZAR
Concejal de Bogotá
Vocero



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 12, numeral 1° del Decreto Ley 1421 de 1993,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Establézcase en el sector central y descentralizado de la Administración Distrital, la estrategia del "Teletrabajo", de conformidad con las leyes y normatividad vigente.

Parágrafo. La estrategia del Teletrabajo en el Distrito, se enfocará principalmente hacia las mujeres, mujeres madres cabeza de familia, padres cabeza de familia y población vulnerable.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para el establecimiento de la estrategia del teletrabajo en Bogotá, se seguirá la guía jurídica para la implementación del Teletrabajo de las entidades competentes, adaptando los manuales de funciones para incluir y hacer énfasis en esta modalidad laboral enfocada en la mujer, madre cabeza de familia y población vulnerable en el Distrito Capital.

ARTÍCULO TERCERO. En el proceso de implementación de la estrategia del teletrabajo, las entidades del sector central (Alcaldías, Secretarías) y descentralizado, remitirán al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, un listado con los cargos de sus dependencias que en el marco de la relación laboral con el Distrito y de las funciones asignadas, puedan utilizar las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar sus actividades laborales fuera de las sedes de su entidad de manera parcial.

Parágrafo. La Administración Distrital hará una evaluación de la estrategia del teletrabajo en las entidades que la implementen haciendo énfasis en grupos poblacionales de mujeres especialmente en madres cabeza de familia y población vulnerable.

ARTÍCULO CUARTO. Los funcionarios de las entidades del sector central y descentralizado, deberán expresar su aceptación en la aplicación e implementación de la estrategia del teletrabajo en su relación laboral con su entidad, para lo cual se atenderá lo dispuesto en el artículo 3 del decreto 0884 del 30 de abril de 2012, en lo relacionado con:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos, de ambiente requeridos y la forma de ejecutar la estrategia del teletrabajo en condiciones de tiempo y espacio.



PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2013

"Por medio del cual se establece en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogotá".

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

ARTÍCULO QUINTO. La Dirección Administrativa del Servicio Civil del Distrito, llevará un registro de los teletrabajadores de las diferentes entidades del Distrito y modificará el manual de funciones y competencias laborales respecto de los cargos identificados en los cuales se implementará el teletrabajo.

ARTÍCULO SEXTO. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE